

La Question du Mois

n° 297 - janvier 2011

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Rémunérations alternatives : mise à disposition d'une connexion Internet et/ou d'un ordinateur...



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION *Je souhaiterais récompenser les efforts réalisés cette année par un travailleur.*

Malheureusement, une augmentation salariale ordinaire engendrerait un coût trop important.

Existe-t-il une alternative permettant d'accorder un complément rémunérateur ?

NOTRE RÉPONSE

Maitriser les coûts liés à l'occupation de travailleurs est très certainement une des préoccupations majeures d'un chef d'entreprise.

Les charges tant sociales que fiscales pesant sur les rémunérations sont telles qu'il est parfois difficile de rencontrer les attentes des parties.

Il peut être dès lors utile de s'interroger sur les différentes alternatives existantes actuellement.

L'une d'entre elles semble régulièrement retenir l'attention des employeurs. Il s'agit de la mise à disposition d'une connexion Internet.

L'usage privé d'un ordinateur et/ou d'une connexion Internet

Le but poursuivi par le législateur est de permettre à l'employeur de mettre gratuitement à la disposition du travailleur un abonnement Internet utilisé à des fins privées. Dans ce contexte, l'employeur est titulaire de l'abonnement Internet et redevable des factures Internet.

Cette prise en charge offre l'avantage pour le travailleur de bénéficier d'une ligne Internet à prix réduit. Quant à l'employeur, son intervention sera limitée à un montant forfaitaire.

En effet, alors qu'auparavant, cet avantage devait être évalué à sa valeur réelle, l'administration fiscale admet maintenant une évaluation forfaitaire fixée à 60,00 € par an.

De plus, si le travailleur intervient financièrement jusqu'à concurrence d'un montant cor-

respondant exactement à celui de l'avantage (à savoir 5,00€ par mois), il ne faudra plus calculer le précompte professionnel sur cet avantage.

Au sens social, l'ONSS se réfère au même forfait de 60,00€.

Du point de vue de l'employeur, ces frais sont déductibles à titre de rémunération.

En outre, il ne s'agit pas d'un avantage collectif. L'employeur n'est donc pas obligé de l'accorder à l'ensemble des travailleurs. De même, le ou les travailleur(s) peuvent en disposer quelles que soient les fonctions occupées au sein de l'entreprise. Un ouvrier chargé de la production pourra dès lors en bénéficier au même titre que le représentant de commerce.

Cet avantage rémunérateur peut également être cumulé à la mise à disposition à titre privé d'un ordinateur appartenant à la société et ce, qu'il soit portable ou fixe. Il n'existe cependant aucune obligation d'agir de la sorte, ces deux avantages pouvant être octroyés simultanément ou distinctement.

Si l'employeur envisage la mise à disposition d'un ordinateur, il devra également considérer une évaluation forfaitaire tant au niveau social que fiscal de 180,00€ par an.

Le plan PC Privé

Le législateur a également prévu un système par lequel il autorise l'employeur à intervenir dans l'achat réalisé par le travailleur d'une configuration complète de P.C., des périphériques, d'une imprimante...

A la différence de ce qui a été exposé dans le cadre de la mise à disposition d'un ordinateur...

... et/ou d'une connexion Internet, l'employeur n'est plus le propriétaire des installations.

Sous l'angle fiscal, l'intervention de l'employeur dans le cadre d'un Plan PC Privé constitue un revenu exonéré d'impôts pour le travailleur. Dans le chef de l'employeur, il constitue des frais professionnels déductibles.

Cependant, cette offre ne peut s'appliquer qu'aux employés dont la rémunération brute

imposable ne dépasse pas 29.900 EUR (montant pour l'exercice d'impôt 2011).

En outre, d'autres conditions doivent être respectées par les parties :

- L'intervention exonérée de l'employeur est limitée à 550 EUR htva par exercice d'imposition et par offre (soit 760 EUR pour l'exercice d'impôt 2011) ;

- Bien que cette condition ne soit plus exigée par le législateur, il est vivement recommandé d'établir un plan PC Privé qui offrira une plus grande sécurité juridique et devra contenir :

- Une description des éléments visés par le Plan PC Privé (configuration PC, périphériques, imprimante, abonnement internet et connexion, les logiciels au service de l'activité professionnelle...);
- Une autorisation permettant au travailleur de choisir tout ou partie du matériel décrit (mais au minimum deux éléments de l'offre) ;
- Une mention relative à l'intervention de l'employeur pour chaque élément ;
- Une mention prévoyant que l'intervention ne peut avoir lieu que pour l'achat de matériel neuf (ce qui exclu la vente de matériel d'occasion par l'employeur)
- Une mention spécifiant que l'intervention a lieu contre remise par le travailleur d'une copie certifiée conforme de la facture ou de la preuve d'achat au nom du travailleur
- Une mention précisant que pour le matériel acheté antérieurement dans le cadre d'un « Plan PC privé », il ne peut être donné à nouveau suite à l'offre pour le même type de matériel qu'au cours de la troisième année qui suit celle de l'achat (sauf logiciels). La situation est différente si le travailleur acquiert dans le cadre du « Plan PC privé » du matériel différent chaque année.

Par contre, cet avantage ne peut être individualisé, les conditions du « Plan PC privé » devant être identiques et non discriminatoires pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci.

Enfin, l'exonération n'est valable qu'une fois par an et ne sera attribuée qu'une fois par période de 3 ans pour l'achat d'un PC ou de périphériques.

Quant à l'ONSS, ce dernier s'aligne sur les mesures fiscales.

Les conventions

Au regard du droit du travail, il est préférable de sceller les décisions prises en matière de rémunérations alternatives au sein de conventions. Les services juridiques de l'UCM peuvent vous aider à la rédaction de celles-ci.

Conclusion

La mise à disposition d'une connexion Internet et/ou d'un ordinateur ainsi que le Plan PC Privé donne la possibilité à l'employeur de dynamiser la rémunération d'un ou des travailleurs tout en limitant les coûts.

Cependant, ces deux outils ne représentent qu'un bref aperçu de ce qui existe actuellement. A titre d'exemple, on peut encore citer la voiture de société, les titres repas, l'avantage non récurrent...

Pour chacun d'eux, l'exercice principal consistera systématiquement à en vérifier les implications sociales et fiscales afin d'en connaître exactement la portée. Cette approche devrait en principe permettre à l'employeur d'appliquer la méthode alternative la plus adéquate pour son entreprise en fonction du profil de ses travailleurs.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmes	019 / 32 29 42